

**Дубінін В.**

доктор філософських наук, професор кафедри філософії, соціально-політичних і правових наук Донбаського державного педагогічного університету

**Петренко А.**

аспірантка кафедри філософії, соціально-політичних і правових наук Донбаського державного педагогічного університету

### **ФІЛОСОФСЬКІ ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ**

*У статті розглядаються філософські основи менеджменту як теорії управління розвитком продуктивних сил суспільства. Йдеться про використання основних законів діалектики в менеджменті. Розглядаються питання стосовно джерел, механізмів та тенденцій розвитку менеджменту.*

**Ключові слова:** діалектика, менеджмент, закон гармонії та взаємовилучення протилежностей, закон переходу кількості в якість, закон заперечення заперечення.

**Дубинин В.**

доктор философских наук, профессор кафедры философии, социально-политических и правовых наук

Донбасского государственного педагогического университета

**Петренко А.**

Аспирантка кафедры философии, социально-политических и правовых наук Донбасского государственного педагогического университета

### **ФИЛОСОФСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА**

*В статье рассматриваются философские основы менеджмента как теории управления производительными силами общества. Раскрываются основные философские законы диалектики применительно к явлениям и процессам в области менеджмента. Речь идет о философских законах гармонии и взаимоисключения противоположностей, переходе количества в качество, отрицания отрицания при рассмотрении процессов развития производительных сил.*

**Ключевые слова:** диалектика, менеджмент, закон гармонии и взаимоисключения противоположностей, закон перехода количества в качество, закон отрицания отрицания.

**Dubin V.**

Doctor of Philosophy, Professor at the Department of Philosophy, Socio-Political and Low Sciences

**Petrenko A.**

Post-graduate student of the Department of Philosophy, Sociopolitical and Low Sciences of the Donbas State Pedagogical University

**PHILOSOPHICAL BASIS OF MANAGEMENT**

*The article reveals the philosophical foundations of management as a theory of managing the productive forces of society. The basic concepts of the topic are revealed. The focus is on the basic laws and categories of dialectics. It is primarily about the law of harmony and the mutual exclusion of opposites. In the management of such opposites is the internal and external environment. These opposites mutually presume and mutually exclude each other. An important role in the development of management is played by the dialectical law of the transition of quantity into quality. Quality management represents an ensemble of natural social and spiritual components. Of particular interest is the mechanism of transition of quantitative changes into qualitative ones. These changes can be slow, imperceptible, smooth, and on the other hand fast, creative, lightning. In any case, the development of things, phenomena and processes is determined by the dialectic of quantity and quality. Every object, phenomenon or process in its development has a certain tendency, which is determined by their natural, social and spiritual side. It is revealed in the categories of negation, self-negation, withdrawal, triad, spiralness and multi-vector nature.*

*All these categories in their entirety reveal the sources, mechanisms and trajectory of the movement of management as a science about the development of social productive forces.*

**Keywords:** *dialectics, management, productive forces, sources, mechanisms, development trends.*

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Менеджмент визначається як теорія управління розвитком продуктивних сил на підприємстві, корпорації, фірмі, галузі, регіоні, країні, об'єднані країни. Інакше кажучи менеджмент – це теорія керування малими й великими організаціями як комерційними, так і некомерційними. Базовим поняттям в менеджменті прийнято вважати поняття «організація». Щоб розглядатися організацією будь-яка група має відповідати деяким обов'язковим вимогам. Мова йде про наступне: «1. Наявність щонайменше двох людей, які розглядають себе частиною цієї групи. 2. Наявність щонайменше однієї мети (тобто бажаного кінцевого стану або результату), яку приймають як загальну всі члени даної групи. 3. Наявність членів групи, які з наміром працюють разом, щоб досягти зазначеної для всіх мети». (5, с. 31).

Сучасні економічні концепції розвиваються з урахуванням еволюції методологічних основ економічного аналізу, які ґрунтуються на таких філософських напрямках як: монізм, дуалізм, плюралізм. Сутність монізму полягає

в тому, що в якості першооснови всього суцього приймається одне первоначало, чи то матеріальне, чи то ідеальне. Звідси розчленування монізму на матеріалізм та ідеалізм. Сутність дуалізму зводиться до того, що дві течії монізму проголошуються самостійними, існуючими незалежно одна від одної субстанційні речі. Одна є першоосновою матеріальних речей, а друга – духовних. Дуалізм приймає рівноправними дві протилежні першооснови. Плюралізм заперечує існування однієї першооснови всіх і проголошує численну множину речей в якості першооснов всього суцього. Названі методологічні основи зумовлюють:

- «диференціацію наукових підходів на основі визнання суперечливості та багатоваріантності економічних досліджень, а відтак розвиток економічних ідей у різних напрямках, у тому числі й таких, що взаємно виключають один одного;

- взаємовплив і толерантне змагання ідей та відповідних підходів, що розширює можливості бачення взаємодоповнюючих істин у суперечливих міркуваннях» (4, с.17).

**Формування мети статті.** Як будь-яка теорія менеджменту має філософські засади, в якості яких виступає діалектика. Саме вона – діалектика – становить серцевину розвитку всього існуючого, в тому числі й менеджменту. Вона розкривається в трьох основних законах діалектики, а також в певній сумі неосновних допоміжних законів: таких як причина і наслідок, необхідність та випадковість, можливість та дійсність, зв'язок між одиничним, особливим та загальним тощо. Ми вже мали нагоду скористатися основними законами діалектики у дослідженні процесів розвитку людини (1, с. 36-41; 2, с. 61-69; 3, с. 72-79). Мета повідомлення полягає в тому, щоб показати можливість застосування основних законів діалектики до з'ясування джерел, механізмів і тенденцій розвитку менеджменту.

### **Виклад основного матеріалу.**

#### **Джерела розвитку менеджменту**

Менеджментом ми називаємо теорію та практику управління розвитком продуктивних сил, внутрішнім та зовнішнім середовищем, суб'єктивними та об'єктивними факторами управлінського процесу. Це стосується не тільки управління продуктивними силами в сфері матеріального та духовного виробництва, а й процесами інфраструктури. Мова йде про діалектику внутрішнього та зовнішнього в роботі організацій та соціальну відповідальність.

Яскравими протилежностями в менеджменті являються внутрішнє та зовнішнє середовища. До внутрішнього середовища організації належать внутрішні перемінні, до складу яких зараховуються структура, ціль, задача, технологія та люди. «Структура організації є логічним співвідношенням функціональних ступенів управління, які використовуються для досягнення цілей організації» (5, с. 108). Важливим аспектом структури є сфера контролю, тобто «число людей, котрі підпорядковуються безпосередньо даному керівникові (Там же). Цілями позначаються остаточні стани або бажанні результати, яких хочуть досягти члени організації, працюючи разом» (Там же). Цілі, як бачимо, тісно пов'язанні, підпорядковані із запланованими ідеалами.

До внутрішнього середовища організації належить також задача, яку розглядають як роботу, або її частину, яку потрібно виконати в певний термін, певним способом. Задача стосується роботи з речами, людьми, інформацією.

До внутрішнього середовища організації належить також технологія, як засіб за допомогою якого елементи, що входять до виробництва перетворюються у певний результат. До технології належать машини, механізми, інструменти, навички та знання, якими керуються робітники та інженери. Складовими внутрішнього середовища виступають люди, в якості окремих особистостей, груп та людей-лідерів. В якості внутрішнього середовища котується також саме середовище, яке впливає на окремих членів організації, так і організації в цілому. Тому керівники організації мусять турбуватися про те, щоб середовище сприяло досягненню цілей організації. Усі внутрішні перемінні пов'язані між собою і як діалектичні протилежності повинні цінуватися керівництвом організації так, щоб ці протилежності не знищували одна одну нанівець і не втрачали органічної єдності.

Як бачимо, йдеться про те, що менеджмент торкається будь-яких організацій, які складаються із матеріальних та людських компонентів, які становлять єдність та відмінність структурних елементів у виробничих колективах. Разом з тим жодна організація не існує без протилежних зв'язків та відносин, які передбачають та виключають існування одне одного. Так, матеріальні компоненти продуктивних сил зношуються в процесі виготовлення предметів куплі-продажу. Те ж саме має місце у взаємодії суб'єктивних продуктивних сил: робітники втрачають здоров'я на роботі, втілюючи його у виробничий процес.

На питання про джерела виникнення та розвитку менеджменту нам допомагає відповідати філософський закон гармонії та взаємовилучення протилежностей. У відповідності із цим законом будь-які речі, явища чи процеси становлять собою органічну єдність, тотожність, складових їх елементів. Це різноманітні за своєю природною, суспільною та духовною структурою частини. Відсутність якої-небудь із них не викликає руйнації організації як цілого. Гірше виглядає ситуація, якщо зникають такі сторони, які становлять її протилежності, адже протилежності передбачають і разом із тим виключають руйнацію організації як цілого. Тільки так протилежності існують і детермінують розвиток виробничих організацій, як і взагалі предметів, явищ та процесів оточуючого нас середовища.

Менеджмент складається із певної кількості елементів організації та процесу керівництва. Так, організація має внутрішнє та зовнішнє середовища, які не просто відрізняються одне від одного, але і в певній мірі взаємовилучаються. Також відрізняються і функції керування в організації. Тут має місце стратегічне планування, планування реалізації стратегії, організація взаємодії і повноваження, побудова організації, мотивація та контроль. У процесі керівництва певним чином взаємодіють влада та особистий вплив. Гармонія та взаємовилучення протилежностей простежуються при розв'язанні проблем лідерства: стиля, ситуації та ефективності. Управління конфліктами також

пов'язано із змінами та стресами всередині організації. У менеджменті важливо враховувати цю обставину, оскільки все здатне породити свою протилежність. Більше того, одна протилежність сама по собі не існує. Вона передбачає існування не менше, як ще однієї протилежності. Як правило, існує чимало протилежностей і в своїй взаємодії (в тому числі і протидії) вони забезпечують взаєморозвиток. Важливо підкреслити, що в бізнесі протилежностями не можуть бути предмети, явища чи процеси, які забезпечують альтернативні потреби, ідеали, цілі, цінності та інтереси. В одній корпорації протилежності переслідують одні, скажімо, цілі, але обирають різні шляхи їх досягнення. Саме в цьому полягає їх гармонія та єдність: вони рухаються до однієї мети, керуючись різними шляхами, методами та засобами.

Декілька слів про зовнішнє середовище як діалектичну протилежність внутрішньому середовищу. Справа в тому, що успіх організації в значній мірі залежить від зовнішнього середовища. Головними поняттями, що розкривають його специфіку є: організаційний дарвінізм, як поняття, що тісно пов'язане з концепцією «виживання найбільш прилаштованих», до середовища, прямого та побічного діяння, взаємозалежність факторів середовища, бурхливо мінливе середовище, його рухливість та невизначеність, поліетнічна корпорація. «Керівник має враховувати зовнішнє оточення в цілому, оскільки організація становить відкриту систему, яка залежить від взаємообміну ресурсами, що вводяться, та результатами діяльності із зовнішнім світом» (4, с. 136). Організація має бути також «у стані ефективно реагувати та прилаштовуватися до змін зовнішнього оточення, щоб забезпечити виживання та досягнення поставлених цілей» (5, с. 137).

### **Механізми розвитку менеджменту**

Термін «механізм» запозичено суспільствознавцями у інженерно-технічних спеціалістів для позначення шляхів, принципів, форм та методів розвитку будь-яких предметів, явищ та процесів.

Не можна погодитись з тими авторами, які вважають атрибутивними характеристиками організацій тільки потреби та інтереси. Такий підхід значно скорочує атрибутивний пакет організацій, штовхає їх на ігнорування інших атрибутивних ознак, без яких організації не існують, як і окремі люди. Тому важливо поважно ставитись до протилежностей, якими живе й дихає жодна істота, організація. Інтереси її розвитку вимагають доброзичливого ставлення до альтернативних методів та засобів, якими вони користуються при розв'язанні проблем їх життєдіяльності. Окрім потреб окремі люди та організації користуються та керуються ще ідеалами, цілями, цінностями та інтересами.

о механізмів становлення та розвитку менеджменту належать сприйняття та очікування, цілі, завдання і, звичайно, стан людей, ступінь їх задоволення роботою. До механізмів розвитку менеджменту належить технологія, як засіб перетворення матеріалу, який ми маємо на вході виробничого процесу, у форму, яку отримуємо на виході (5, с. 94-95). У технології взаємодіють, що дуже важливо не забувати, такі структурні клкметети, як цілі та операції обробки матеріалу. У менеджменті існують різні технології, наприклад, технологія Джоан Вудворт та Джеймса Томпсона. Британська дослідниця проблем управління

Джоан Вудворт поділила технології виробничих фірм на три категорії: 1. Одиначне, індивідуальне, мілко серійне виробництво; 2. Масове або крупносерійне виробництво; 3. Безперервне виробництво.

Соціолог і теоретик організацій Джеймс Томпсон запропонував технологію, яка відрізнялась, але не суперечила попередній технології. Класифікація технологій по Томпсону також має три типи: 1. Багатоланкова технологія, яка характеризується серією взаємозалежних задач, які виконуються поступово. 2. Посередниць технології в яких мають місце зустрічі, контакти покупців та виконавців. Тут також діють бюро з питань працевлаштування між продавцями та покупцями робочої сили. 3. Наступна категорія технології, за Томпсоном, називається інтенсивною технологією. Вона характеризується використанням спеціальних засобів, навиків та послуг для того, щоб виконати певні зміни у конкретному матеріалі, що надходить у виробництво, наприклад монтаж фільму (5, с. 96-97).

До механізмів, які визначають діяльність організації належать люди з різним світоглядом, соціокультурними цінностями, які не будуть поводити себе однаково в будь-якій ситуації. Про це треба говорити, це треба пам'ятати крім організації. До механізмів життєдіяльності організації належа, як ми вже зазначили людські якості працівників. У цьому зв'язку керівники організації мають піклуватися про підбір, розстановку, навчання та перенавчання кадрів у контексті вимог навколишнього світу. До механізмів становлення та розвитку організацій належать принципи – «сформульовані суспільством керівні положення, якими визначаються об'єктивні потреби та умови суспільного розвитку, котрі воно реалізує в процесі своєї практичної діяльності для досягнення поставленої мети. Принципами, які слугують керівництвом до дії в господарському будівництві, виражаються потреби певного історичного етапу. Іншими словами, принципи – це дії, свідомо скеровані на найбільш повний прояв об'єктивних закономірностей розміщення продуктивних сил з урахуванням відповідних чинників» (6, с. 15).

До механізмів становлення та розвитку менеджменту належать не тільки потреби та інтереси, як вважають деякі фахівці з економічної теорії. Існує ще декілька категорій, які непорушно пов'язані з цими категоріями. Йдеться про такі категорії як ідеали, цілі та цінності. На те, що джерело розвитку становить єдність та боротьба протилежностей наголошують представники економічних теорій. (4, с. 33). Однак, вони недостатньо послідовні у використанні діалектичного підходу. Так економічне життя розглядається ними головним чином в орбіті потреб та інтересів. (4, с. 44 - 56). Не варто запліщувати очі на атрибутивні характеристики людини й суспільства, які мають, між іншим, неабиякий економічний зміст. Мова йде про ідеали, цілі та цінності які варто розглядати в контексті потреб та інтересів суспільного розвитку.

У менеджменті діє чимало механізмів, які складаються із якісних та кількісних сторін. Мова йде не тільки про внутрішнє та зовнішнє середовище, а й про зв'язуючі процеси у вигляді комунікацій, прийняття рішень, моделей та

методів прийняття цих рішень. Усі вони мають якісну та кількісну характеристики.

Якість як філософська категорія характеризується єдністю природних, суспільних та духовних параметрів складових частин того чи іншого предмета, явища чи процесу. Якість продуктивних сил пояснюється саме гармонійним поєднанням природних суспільних та виключно духовних речей, в тому числі й людини. Тут варто наголосити на тому, що людина є найголовніша сила у системі виробництва і головним носієм виробничих відносин.

Менеджмент є якісна система з певної кількості структурних елементів. За відомим американським економістом П. Самуельсоном, будь-яка економічна система має відповідати на три запитання: Що? Як? і Для кого? З боку категорії кількісних характеристик економічна система відповідає на запитання: що виробляти і в яких обсягах?, Як виробляти і за допомогою яких резервів та механізмів? Для кого виробляти? Хто має бути власником та споживачем виробленої продукції? (Цит. за: 4, с. 63). Тобто існує безліч зовнішніх характеристик економічної системи, які знаходяться в певній гармонії та взаємовилученні, становлячи в певному розумінні слова джерело розвитку менеджменту. Не вдаючись в детальний аналіз відносин між якістю та кількістю економічних, політичних та ідеологічних відносин між складовими елементами менеджменту, констатуємо, що поки кількісні перетворення не викликають появи нової якості системи, вони знаходяться в межах міри, як інтервалу, який обмежує появу нової якості.. Як тільки міра в кількісних та якісних стосунках порушується настає час переходу речей у нову якість. Таким чином в системі менеджменту настають зміни, які викликають появу нових якісних структур, тобто відбувається якісна зміна в керівництві процесами менеджменту.

### **Тенденції становлення та розвитку менеджменту**

Менеджмент як теорія та практика управління організаціями по виробленню матеріальних та духовних цінностей має свою історію, тобто минуле, сьогодення і майбутнє. Шлях до майбутнього лежить через заперечення, заперечення, тобто певну траєкторію, яка має саморух, самозаперечення, зняття, тріаду, спіралеподібність та багатовекторність. Це стосується всіх сфер розвитку організацій та інших форм бізнесу.

Менеджмент є управління відносинами між людьми в організаціях, які стосуються в першу чергу виробництва предметів задоволення потреб, ідеалів, цінностей та інтересів. Ми вважаємо, що ці людські атрибутивності мають бути задоволеними в процесі життєдіяльності людей будь-де, незалежно від країни, регіону тощо. Як би не мінялася ситуація, але одного разу виникнувши, менеджмент має розвиватися в контексті природних, суспільних і духовних умов. Тут не може бути однобічності, чи взагалі потурання будь-яких факторів. Щодо перспектив розвитку менеджменту у майбутньому краще зрозуміти нам дозволить еволюційний підхід.

Справа в тому, що управління людськими відносинами завжди мало місце в людських колективах епохи матріархату чи патріархату. звичайно, епоха матріархату настільки віддалена від нас, що в деталях її збагнути сучасним людям

майже не можливо. Тільки, керуючись здоровим глуздом, можна зрозуміти ситуації, коли жінки не займаючись ні фізичною, ні суспільною працею, якимось керували чоловіками, і це якимось натякує на те, що ми зараз називаємо менеджментом.

Щоб наблизитися до траєкторії розвитку менеджменту, треба з'ясувати, що існує явище саморозвитку менеджменту. Поставимо питання: внаслідок чого виникає саморозвиток будь-чого. Ми не помилимося, коли скажемо, що саморозвиток відбувається завдяки тому, що існує гармонія та взаємовилучення протилежностей. У менеджменті таких протилежностей безліч, головними із них є відносини між внутрішнім та зовнішнім середовищем і в кожному існує чимало протилежностей. Якщо ж сфокусувати увагу лише на них, ми помітимо, що гармонія та взаємовилучення протилежностей діють з перемінним успіхом. Тобто в конкретних випадках тон задає то внутрішнє, то зовнішнє середовища. Тому не можна надавати переваги одній якійсь обставині. Але, як говорив Г.Гегель, істина завжди конкретна. Про це свідчить категорія «тріада», у відповідності з якою розвиток відбувається закономірно. У процесі самозаперечення відбувається позбавлення речей від застарілого, заржавілого, віджитого. До того ж має місце у житті спіралеподібність. Оскільки складові менеджменту мають потрійну сутність: природну, суспільну та духовну, які дивовижним способом переплітаються, уживаються.

Є ще одна категорія закону заперечення – це багатовекторність. Вона позначає напрямки, в яких розвиваються речі. Як правило, розвиток йде шляхом самозаперечення у природному, суспільному та духовному напрямках. Треба зазначити, що рівності тут немає. Інколи переважає природний, часом суспільний, часом духовний аспект. Тому траєкторія розвитку речей, зазвичай, троїста, з переважанням одного, чи двох напрямів.

### Висновки

1. Напрямок розвитку речей має, як завжди, три напрями, з переважанням в певний період одного, або двох напрямів.
2. У саморозвитку менеджменту домінує переважно внутрішнє середовище, яке має характер відкритої системи. Разом з тим треба зазначити, що виживання будь-якої організації залежить і від зовнішнього середовища. (5, с. 79). Це важливо знати і пам'ятати в менеджменті.
3. Траєкторія розвитку організації визначається атрибутивними характеристиками її членів та організації в цілому як суб'єкта суспільно-історичного процесу.

### Література

1. Дубінін В.В., Чечетенко В.О. Джерела становлення та розвитку людини у філософському дискурсі / В.В. Дубінін - Вісник Донбаського державного педагогічного університету. Серія: Соціально-філософські проблеми розвитку людини і суспільства: збірник наукових праць (за ред. д. філос. н. Л.І. Мозгового). – Вип. 7. – Слов'янськ: ДДПУ, 2017. – с. 36 -41.
2. Дубінін В.В., Лішафа О.І. Механізми становлення та розвитку людини: філософський вимір / В.В. Дубінін; - Духовність особистості: методологія,



---

теорія і практика: збірник наукових праць / Голов. редактор Г.П. Шевченко.

-

Вип. 5(80). - Сєверодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. - с. 61-69.

3. Дубінін В., Баранюкова І. Тенденції становлення та розвитку людини в контексті філософського аналізу / В. Дубінін. Вісник Донбаського державного педагогічного університету. Серія: Соціально-філософські проблеми розвитку людини і суспільства: зб. Наук пр.. / (заснов. Донбас. держ. пед. ун-т; редкол.: Л.І. Мозговий (голов. ред.) та ін.). – 2018, вип. 1 (8). Слов'янськ: ДДПУ, 2018. – с.72-79.
4. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред.. В.Д. Базилюка. –К.: Знання-Прес, 2001. - 581 с.
5. Мэскон М.З., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента; Пер. с англ. – М.: «Дело», 1992. - 702 с.
6. Розміщення продуктивних сил України: Підручник / За ред.. проф.. Є.П. Качана. – К.: ВД «Юридична книга», 2001. – 552 с.

#### REFERENCE

1. Dubinin V.V., Chechetenko V.O. Dzhherela became one of the people's development in philosophical discourse / V.V. Dubin - Bulletin of Donbas State Pedagogical University. Seria: Social and Philosophical Problems of Human Development and Suspension: The Science of Laws (as amended by D.Filos. N.L.I. Brainstorm). - Vip. 7. - Slov'yansk: DDPU, 2017. - p. 36-41.
2. Dubinin V.V., O. I. Lishafa Mekhanizmi becoming that rozvitku lyudi: phyloskiy vimir / V.V. Dubinin; - Spiritual singularity: methodology, theory and practice: science of science / head. editor G.P. Shevchenko. - Vip. 5 (80). - Severodonets'k: view of SNU im. V. Dahl, 2017. - p. 61-69.
3. Dubinin V., Baranyukova I. Tendencies in the establishment of people's context in the context of the philosophical analysis / V. Dubin. Bulletin of Donbas State Pedagogical University. Seriya: Social-philosophical problems and development of people and organizations: ST. Sciences pr .. / (ssnov. Donbass. Keep. Ped. Un-t; redkol. : LI. Brain (head. Ed.) That in.). - 2018, VIP. 18). Slov'yansk: DDPU, 2018. - pp.72-79.
4. Economic theory: Polytekomnoe: Pidruchnik / For the ed .. VD Basiluca. –K. : Znannya-Pres, 2001. - 581 p.
5. Mascon MZ, Albert M., Hedouri F. Fundamentals of Management; Per. from English - M. : Delo, 1992. - 702 p.
6. Rosmischennya productive forces of Ukraine: Pidruchnik / For the ed .. Prof .. Є.П.

Качана. - К .: VD "The Book of Law", 2001. - 552 p.

*Надійшла до редакції 28.10.2018*